

Разработка классификации лидерских компетенций начинающих менеджеров в транснациональных компаниях

Левченко Анастасия Евгеньевна

*аспирантка факультета государственного управления
Московский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

E-mail: Anastasia_Levchenko@bat.com

Проанализировав различные подходы, мы пришли к выводу, что авторы часто не разводят лидерские и управленческие компетенции. Мы считаем, что лидерство и руководство не являются тождественными понятиями. Руководство существует в пределах заданной сферы ответственности и в рамках установленных процедур. Лидерство – это создание нового. «Менеджмент — это искусство добиваться необходимого, а лидерство — искусство определять, чего необходимо добиться», — утверждал Питер Друкер, классик менеджмента, подразумевая различие между управлением в рамках заданной системы и способностью изменять саму систему (Друкер П., 1998). Отсюда следует, что управленческие компетенции - это знания, умения и навыки, которые позволяют руководителю успешно и эффективно осуществлять влияние на уровне управления системой, процессами и персоналом для достижения целей организации (системы). Под лидерской компетенцией мы понимаем те знания умения и навыки, которые позволяют руководителю управлять будущим, осуществлять перемены и вдохновлять сотрудников. Предлагаем следующую классификацию лидерских компетенций:

1) Оказание влияния. Лидер обладает способностью вдохновлять, мотивировать, пробуждать у персонала желание участвовать в изменениях, заражает их верой в возможность достижения целей, он умеет правильно оценивать своих сотрудников, понимает потребности клиентов, осознает собственное воздействие на других, просто и ясно выражает свои мысли.

2) Внедрение стратегии. Он умеет определить глобальные цели и указать направление движения. Концентрирует собственное внимание и внимание команды на ключевых приоритетах. Проявляет гибкость, идет на обоснованный риск, учится на ошибках. Эффективно привлекает ресурсы для достижения целей, оптимизирует системы и рабочие процессы для увеличения производительности и роста.

3) Инициирование изменений. Лидер обладает воображением, креативностью, способностью отказаться от привычного, шаблонного типа мышления и создать свое видение будущего, а затем передать другим четкий, яркий, эмоционально окрашенный образ этого будущего организации. Он пробует новые идеи и подходы, подвергает сомнению устоявшееся положение вещей, упрощает рабочие процессы и системы. Нами был проведен опрос в крупной транснациональной компании. Респондентами выступали 29 начинающих менеджеров и их линейные руководители. Результаты опроса показали, что большинство (66%) начинающих менеджеров считают, что им наиболее необходимо развивать такую лидерскую компетенцию как «инициирование изменений». Среди их линейных менеджеров 93% высказали мнение, что начинающим менеджерам следует в первую очередь сфокусироваться на развитии компетенции «оказание влияния». Различия в оценке говорят о том, что начинающие менеджеры еще не до конца понимают специфику своей работы. Им необходимо разъяснить, какие именно компетенции, и каким образом следует развивать.

